



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE  
Instituto Distrital de las Artes

## RESOLUCIÓN No 74 de 2017 (06 de febrero)

*"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Instituto Distrital de las Artes —IDARTES—"*

### **LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES,**

*En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales,  
en especial las otorgadas por el acuerdo Distrital 440 de 2010 y el acuerdo 02 de 2011*

#### **CONSIDERANDO**

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 39 dispone: *"Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye una falta grave y será sancionable, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado."*

Que en el artículo 40 íbidem establece: *"Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos"*.

Que de conformidad con el artículo 50 del Decreto No. 1227 de 2005, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y el desarrollo en el servicio de los empleados de carrera y en periodo de prueba.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 publicado en la misma fecha *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"*.

Que el Artículo 8 parágrafo 2, del Acuerdo No. 565 del 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece como obligación del Jefe de la Entidad o Nominador, adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral que efectúan las entidades.

Que para la instrumentalización del proceso de Evaluación del Desempeño el Instituto Distrital de las Artes aplicará en su totalidad el *"Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral"* adoptado por la CNSC, así como los formatos aprobados, que hacen parte del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016.

En mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados en período de prueba y de Carrera Administrativa del Instituto Distrital de las Artes, el Sistema Tipo



**RESOLUCIÓN No 74 de 2017**  
(06 de febrero)

*"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Instituto Distrital de las Artes —IDARTES—"*

establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, el cual entró en vigencia el 1 de febrero de 2017.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La Subdirección Administrativa y Financiera -área de Talento Humano, liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Entidad y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Parágrafo 1.** Las dependencias remitirán al área de Talento Humano, copia de la fijación de los compromisos así como las evaluaciones definitivas, de período de prueba y la extraordinaria, con la finalidad de realizar el seguimiento y control respectivo.

**ARTÍCULO TERCERO. Niveles de Cumplimiento.-** El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles: sobresaliente, destacado, satisfactorio y no satisfactorio y de acuerdo con el porcentaje o puntaje de calificación obtenida, se ubican así:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	SOBRESALIENTE
Mayor o igual a 80% y menor de 96%	DESTACADO
Mayor del 65% y menor que el 80%	SATISFACTORIO
Menor o igual a 65%	NO SATISFACTORIO

**ARTÍCULO CUARTO. Porcentaje de los componentes de la evaluación de desempeño.** La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del período anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria, acorde con las siguientes tablas:

CALIFICACION PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias comportamentales	10%
Evaluación de Gestión por áreas o Dependencias	10%
TOTAL	100%



**RESOLUCIÓN No 74 de 2017**  
(06 de febrero)

"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Instituto Distrital de las Artes —IDARTES—"

CALIFICACION PARA EL PERIODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
TOTAL	100%

CALIFICACION PARA LA EVALUACION EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias comportamentales	15%
TOTAL	100%

**ARTÍCULO QUINTO: Escalas de calificación:** Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la EDL de un empleado y está integrada por:

- 1. Compromisos Laborales.** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 — 100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en las tablas del artículo precedente.
- 2. Competencias Comportamentales.** El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala.

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCION CUALITATIVA	RESULTADOS CUANTITATIVOS	
		PERIODO	
		Anual u ordinario	Periodo de prueba y extraordinaria
BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados	6	9

**RESOLUCIÓN No 74 de 2017**  
**(06 de febrero)**

*"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Instituto Distrital de las Artes —IDARTES—"*

ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza	10	15

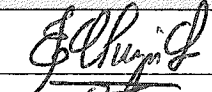



**3. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias.** Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado.

**ARTICULO SEXTO:** Los evaluadores deberán diligenciar los formatos anexos al sistema, tipo de evaluación del Desempeño Laboral que hacen parte integral del presente acto.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

  
**JULIANA RESTREPO TIRADO**  
 Directora General

Funcionario - Contratista	Nombre	Firma
Proyectó Talento Humano:	Elsy Cristina Pinzón – Profesional Especializado – Área de Talento Humano	
Revisó Área de Talento Humano:	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado	
Reviso SAF	Liliana Valencia Mejía – Sub Administrativa y Financiera	
Revisó OAJ:	Agustina María López Peñaloza – Contratista - OAJ	
Aprobó revisión OAJ:	Sandra Margoth Vélez Abello – Jefe Oficina Asesora Jurídica	